



**Nombre del alumno:** Amayrani Lisbeth López Ancheita.

**Nombre del profesor:** Julio Cesar Pérez Moreno.

**Nombre del trabajo:** Primera Actividad-Cuadro Sinóptico.

**Materia:** Derecho Laboral.

**Grado:** 5<sup>o</sup> cuatrimestre.

**Grupo:** Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 30 de enero del 2023.

# GENERALIDADES (UNIDAD 1)

## DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el patrón, y viceversa.

El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

## ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social. Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional.

### Ámbito Internacional

- Destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad.
- Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

### Ámbito Nacional

- En México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.
- La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:
  - Jornada de trabajo de ocho horas.
  - Protección al trabajo de mujeres y menores.
  - Protección de menores y mujeres.
  - Retribución justa al trabajo.
  - Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

## PRINCIPIOS GENERALES LABORALES

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones. Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

**a)** El Trabajo como derecho y deber, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.

**b)** La libertad en el empleo es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

**c)** Igualdad, este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc.

**d)** Estabilidad en el empleo, aquí se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

**e)** Aplicación de la norma más favorable para el trabajador, en nuestra república existen varias normas jurídicas, por ejemplo, los trabajadores al servicio del estado o municipios que son amparados.

**f)** Suplencia de la queja, los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará, por ejemplo, si el trabajador presento un escrito con su apellido incorrecto, el juez tiene la libertad de corregir este error, cabe hacer mención que esta suplencia solo se aplicará cuando sea error cometido por el trabajador.

# GENERALIDADES (UNIDAD 1)

## FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

## CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora. Analicemos cada una de ellas.

### Es un derecho social

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

### Está en constante expansión

El trabajo es una actividad en constantes cambios; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales.

### Es un mínimo de garantías

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido.

### Es irrenunciable

Por ser garantías mínimas las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

### Reivindica a la clase trabajadora

Tutela o protege los derechos de los trabajadores y por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO PREHISPÁNICO)

Quizás el nombre de este apartado remita a un periodo demasiado extenso, pues abarca desde los orígenes de los pobladores en el territorio nacional hasta antes de la caída de Tenochtitlan en 1521. Nos referimos a ese México que aún no se integraba como nación, se trataba en todo caso, de un conglomerado de civilizaciones, perfectamente organizadas e interrelacionadas unas con otras.

En síntesis, la poca información disponible no permite entender las condiciones laborales existentes antes de la llegada de los españoles; simplemente tenemos una interpretación de aquella realidad, sin que se aporten mayores detalles sobre salarios, jornadas de trabajo y demás condiciones.

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO COLONIAL)

la caída de México Tenochtitlan en 1521 y la consumación de la Independencia en 1821. Los españoles instauraron, en sus colonias, un sistema denominado encomienda que, en términos simples, consistía en entregar una porción de tierra a los españoles, quienes disponían de ella y de los que en ella vivieran. Los indígenas que ocupaban la tierra encomendada estaban obligados a trabajarla y, prácticamente, eran esclavos; recibiendo como contraprestación el ser evangelizados. Los malos tratos que los indios recibían, motivaron controversias que originaron la expedición de diversas leyes, cuya aplicación práctica nunca se concretó.

La compilación de estas leyes es conocida como Recopilación de Leyes de Indias, que en materia laboral establecían:

- A. Jornada máxima de 8 horas.
- B. Descansos semanales, originalmente planeados para festividades religiosas.
- C. Pago del séptimo día.
- D. Pago del salario en efectivo, oportuna e íntegramente.
- E. Protección a mujeres embarazadas.
- F. Prohibición de trabajar a los menores de 14 años.
- G. Protección contra labores insalubres, específicamente, limitando el peso que podían transportar los indígenas.
- H. Obligación de los dueños de esclavos de proporcionar habitaciones higiénicas.

# GENERALIDADES (UNIDAD 1)

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO INDEPENDIENTE 1821-1910)

Este periodo abarca desde 1821, año de consumación de la Independencia de México, y hasta 1910, año en que se inicia una nueva revuelta, que habría de traer un nuevo orden político, social, cultural y, por ende, laboral, en nuestro país. Luego de la cruenta Guerra de Independencia, el trabajador mexicano se encontraba en una situación no muy diferente a la del inicio de las hostilidades; las jornadas de trabajo eran excesivas (18 horas) y los salarios eran ínfimos. Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, incluyeron en el citado programa, un capítulo denominado "Capital de Trabajo", en el que, entre otras disposiciones, se encuentran:

- A. Jornada máxima de 8 horas.
- B. Salario mínimo de \$1.00 para la generalidad del país y más en las regiones en que la vida fuera más cara.
- C. Prohibición de que se haga trabajar a menores de 14 años.
- D. Obligación de los dueños de mantener condiciones higiénicas.
- E. Obligación de los dueños de proporcionar habitaciones cuando así se requiera.
- F. Indemnización por accidentes de trabajo.
- G. Pago del salario en efectivo.
- H. Suprimir las tiendas de raya.
- I. Descanso dominical obligatorio.

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO REVOLUCIONARIO 1910-1917)

La Revolución Mexicana inició, en forma definitiva, el 5 de octubre de 1910, con la promulgación del Plan de San Luis, por parte de Francisco I. Madero. Sin embargo, para efectos de este libro, se considerará que la Revolución terminó en 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Congreso Constituyente inició sus trabajos el 1, de diciembre de 1916. Varios fueron los antecedentes de legislaciones estatales en materia laboral que inspiraron a los legisladores del Constituyente. Dentro de las discusiones para la redacción de los artículos 5o. y 123, participaron juristas notables, líderes obreros, etc., entre los que destacan dos figuras: José Natividad Macías, guanajuatense, autor principal de la Exposición de Motivos, y Pastor Rouaix, poblano, quien presidió la comisión redactora del proyecto.

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO POSTREVOLUCIONARIO 1917-1970)

Más por un criterio unilateral y de presentación, que por verdaderas razones históricas. Se escogió 1970, porque es el año en que se expidió la Ley Federal del Trabajo vigente. Inicialmente, era facultad de las legislaturas de los estados expedir leyes en materia laboral. Durante el periodo de 1891 a 1926 se promulgaron diversas leyes estatales, entre las que destacan la Ley de Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918, y las Leyes de Trabajo de Yucatán, de 1918 y 1926.

La presidencia de Lázaro Cárdenas, caracterizada por una tendencia socialista, buscaba limitar y contrarrestar el poder de la CROM, por lo que en 1936 alienta la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la que saldrían figuras importantes como Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez (el cuasi eterno líder obrero). En los años siguientes, el sindicalismo siguió consolidándose muchas veces al servicio del gobierno y permitió la continuidad del PRI hasta por más de 70 años.

## HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. (MÉXICO ACTUAL 1970 A LA FECHA)

Este apartado considera desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (vigente hoy en día) hasta el momento actual. Los primeros intentos por reformar la Ley de 1931 fueron obra del presidente López Mateos, quien integró una comisión para elaborar un proyecto en 1960. Este proyecto, aunque no logró traducirse en ley, inspiró las reformas constitucionales de 1962. A partir de esa época, el obrero mexicano ha tenido que enfrentar varias crisis inflacionarias, con la consabida pérdida de poder adquisitivo: los salarios mínimos cada vez alcanzan para comprar menos bienes y servicios.

El derecho laboral en México enfrenta nuevos retos, en tiempos en los que se habla de globalización, integración económica y empresas transnacionales, se hace obligatoria la renovación del mismo. Por supuesto, esa "renovación" habrá de considerar a todos los sectores involucrados y, en todo caso, no deberá perderse de vista que uno de los objetivos del derecho laboral es el equilibrio entre trabajadores y patrones, además de la justicia social.

## INSTITUCIONES EN MÉXICO

En México el tema de la seguridad social está encargado a tres instituciones principalmente:

### Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Se define como el "órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México".

### Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.

### Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

Como una necesidad de cubrir a todo tipo de trabajadores, surge el derecho social militar, cuya disciplina autónoma del derecho social es destinada a proteger y procurar el mayor bienestar tanto a los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares, ya individual o colectivamente

# RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (UNIDAD 2)

## CONCEPTO DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.



## RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo). La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.



Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo). La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

## DURACIÓN

### Duración de las relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (art. 35 LFT).



La mayoría de los países han adoptado legislación en cuanto a la duración del trabajo, que no debería sobrepasar las 48 horas semanales; en la mayoría de los países, las horas efectivamente trabajadas por semana son inferiores a la norma de 48 horas establecida en los convenios de la OIT.

## SUJETOS QUE INTERVIENEN

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo,) «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones.

## DERRRECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Derecho de administración: El patrón puede dirigir y gestionar absolutamente todo lo relacionado al trabajo, incluyendo las tareas a realizar, los salarios, los horarios, el lugar de trabajo y más. Entre las obligaciones de los patrones, se encuentran la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar las condiciones de trabajo ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por parte de algún colaborador, tal y como lo señalan



### Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

- Pago de salarios.
- Expedición de constancia de días trabajados.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Pago de aguinaldo.
- Periodo anual de vacaciones y el pago de la prima vacacional.
- correspondiente.
- Cómputo y pago de horas extras.

# RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (UNIDAD 2)

## DERRECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Cumplir las órdenes e instrucciones del patrón siempre que no sean abusivas o ilegítimas, en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo. Contribuir a la mejora de la productividad. Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.



## Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

- Observar las normas de trabajo.
- Pagar salarios e indemnizaciones conforme a lo pactado.
- Proporcionar herramientas de trabajo en buen estado.
- Proporcionar lugar de guarda para herramientas de trabajo.
- Poner a disposición de los trabajadores sillas suficientes.

## SUSPENSIÓN, RECISIÓN, Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cuando existe una relación laboral, bajo algunas circunstancias se puede presentar una suspensión, recesión o terminación de las relaciones de trabajo, y la Ley Federal del Trabajo contempla dentro de su articulado las causas que son justificadas para que esto se dé Como dice el Artículo 42 de esta Ley. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:



## CAUSAS

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

## EFFECTOS

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que, durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

## CONCLUSIÓN

En este capítulo se analizó la relación individual de trabajo, su origen en un contrato de trabajo, la duración de la misma y los sujetos que en ella participan. También se analizaron las obligaciones que la relación individual de trabajo genera para trabajadores y patrones, las cuales se encuentran contenidas en la LFT. En el siguiente capítulo se analizarán las principales condiciones de trabajo aplicables, se discutirá la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo y algunas otras condiciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Libro (504). LC-LAE504. Lugar de publicación: UDS Derecho Laboral